Sommaire du Plan d'action régional Région de la Mauricie 2003-2004

BIBLIOTHÈQUE
12 JUIL. 2004
ASSEMBLÉE NATIONALE

AVANT-PROPOS

Nous avons le plaisir de vous présenter le « Plan d'action régional 2003-2004 » d'Emploi-Québec pour la région de la Mauricie.

Ce document de planification est une révision du plan d'action triennal, visant la période 2002-2005. Le présent plan a été réalisé grâce à différentes sources, notamment les données relatives au contexte socio-économique de la région Mauricie. Ce plan intègre l'ensemble des programmations locales qui ont fait l'objet de consultations auprès des partenaires locaux siégeant aux Conseils d'administration des Centres locaux de développement (CLD).

Le plan d'action régional 2003-2004 expose l'évolution récente du marché du travail mauricien, les éléments de la problématique régionale de la main-d'œuvre et de l'emploi jugés déterminants pour le marché du travail, les orientations du Conseil régional des partenaires du marché du travail, de même que les stratégies d'intervention d'Emploi-Québec, les clientèles et finalement, la répartition des ressources entre les Centres locaux d'emploi (CLE) ainsi que les cibles de résultats à atteindre.

Ginette Lanthier
Directrice régionale

Michel Angers
Président du Conseil régional
des partenaires du marché du travail

Emploi Québec Mauricie

Sommaire du Plan d'action régional Région de la Mauricie 2003-2004

BIBLIOTHÈQUE
12 JUIL. 2004
ASSEMBLÉE NATIONALE

AVANT-PROPOS

Nous avons le plaisir de vous présenter le « Plan d'action régional 2003-2004 » d'Emploi-Québec pour la région de la Mauricie.

Ce document de planification est une révision du plan d'action triennal, visant la période 2002-2005. Le présent plan a été réalisé grâce à différentes sources, notamment les données relatives au contexte socio-économique de la région Mauricie. Ce plan intègre l'ensemble des programmations locales qui ont fait l'objet de consultations auprès des partenaires locaux siégeant aux Conseils d'administration des Centres locaux de développement (CLD).

Le plan d'action régional 2003-2004 expose l'évolution récente du marché du travail mauricien, les éléments de la problématique régionale de la main-d'œuvre et de l'emploi jugés déterminants pour le marché du travail, les orientations du Conseil régional des partenaires du marché du travail, de même que les stratégies d'intervention d'Emploi-Québec, les clientèles et finalement, la répartition des ressources entre les Centres locaux d'emploi (CLE) ainsi que les cibles de résultats à atteindre.

Ginette Lanthier
Directrice régionale

Michel Angers
Président du Conseil régional
des partenaires du marché du travail

Emploi Québec Mauricie

ÉVOLUTION RÉCENTE DU MARCHÉ DU TRAVAIL EN MAURICIE

Contrairement aux années précédentes, soit 2001 et 2000, l'année 2002 s'est révélée excellente au chapitre de la création d'emplois.[1]

En effet :

- L'emploi régional a progressé de plus de 4 %, gagnant 4 600 postes, pour passer de 109 700 à 114 300 personnes occupées.
- La hausse de l'emploi régional résulte d'un accroissement limité du nombre de postes à temps plein (800 ou 0,9 %) mais surtout d'une progression significative de l'effectif à temps partiel (environ 3 700, soit 18,8 %).
- De façon générale, la Mauricie compte une plus grande proportion de gens qui travaillent à temps partiel (20,7 % en 2002) comparativement à l'ensemble du Québec (17,9 %).
- L'évolution sectorielle de l'emploi mauricien fait ressortir un recul dans le secteur primaire (300; 7,9 %) alors qu'il y a gain dans l'activité secondaire (2 800; 9,9 %). À cela s'ajoute la progression enregistrée au sein du secteur des services (2 100 ou 2,7 %).
- Parmi les industries de biens durables qui assurent une croissance, mentionnons le meuble, la machinerie et les produits en métal. Malgré le contentieux sur le bois d'œuvre qui perdure, l'industrie du bois a relativement bien performé en région avec un léger accroissement de l'effectif. Les aliments et boissons (sous-secteur des abattoirs) retiennent l'attention du côté des biens non durables. Quant au papier, il n'a pu faire mieux que de stabiliser son niveau de personnes occupées.
- La grande branche des services a aussi contribué à l'ajout d'emplois mais certaines composantes ont contribué davantage, à savoir les finances, assurances et immobilier, la santé et les services aux entreprises.
- La région a bénéficié d'une légère baisse de la population en chômage, passant de 14 500 à 14 300, pour une diminution de 1,5 %. En ce qui a trait au taux de chômage, il est passé de 11,7 % à 11,1 %.
- Les femmes ont vu leur effectif au travail s'accroître de 10,3 %, passant de 46 600 personnes occupées en 2001 à 51 400 en 2002.
- Le nombre de chômeuses a légèrement augmenté, soit de 300 ou 4,5 %, pour s'établir à 6 400 personnes. Néanmoins, on a enregistré une baisse du taux de chômage de 11,6 % à 11,1 % chez les femmes de la Mauricie.
- Du côté des hommes, la population à la recherche d'un travail a chuté de 500 personnes, pour se chiffrer à 7 900 en 2002, une diminution de 6 %. On a aussi enregistré une baisse du taux de chômage de 11,7 % à 11,1 % en région.
- Du côté des jeunes (les moins de 30 ans) de la Mauricie, ils ont bénéficié d'un ajout d'emplois de l'ordre de 5,5 % en 2002, soit 1 400 postes. Le nombre de chômeurs a diminué de 600 personnes, (10,2 %) pour passer de 5 200 à 4 600.
- Les 45 ans et plus ont vu leur niveau d'emploi s'accroître en Mauricie, soit de 7,2 %. Les travailleurs et travailleuses en emploi de ce groupe d'âge connu une hausse attribuable à la fois à la bonne conjoncture de l'emploi régional et au vieillissement du marché du travail mauricien.
- Plus du tiers des emplois existants en Mauricie requiert peu de qualifications spécifiques. Ce sont fréquemment des emplois à statut précaire et à roulement élevé de main-d'œuvre.
- Plusieurs occupations dites semi-spécialisées sont également en bonne demande et quelques-unes sont même en difficulté de recrutement.
- En ce qui concerne les occupations de niveau élevé de savoir, la région connaît une faible création d'emplois.
- Au chapitre des compétences de la population active, 35,9 % ne possède pas de diplôme d'études secondaires mais détient jusqu'à deux années de formation en cours d'emploi.
- Deux personnes actives sur trois se retrouvent dans les groupes professionnels suivants :
  - personnel spécialisé en travail de bureau;
  - personnel du secteur de la santé;
  - personnel de l'enseignement;
  - personnel de la vente et des services;
  - métiers de la construction;
  - métiers du secteur primaire;
  - personnel de la fabrication;
  - personnel de la réparation et de l'entretien.

[1] Ce bilan est basé sur des moyennes annuelles calculées sur la base des données disponibles. Ces moyennes peuvent donc différer légèrement des données définitives de Statistique Canada pour 2002.

ORIENTATIONS RÉGIONALES

Les orientations régionales constituent un cadre de référence à l'intérieur duquel doivent s'inscrire les activités retenues dans les programmations des Centres locaux d'emploi (CLE).

Pour l'exercice 2003-2004, le Conseil régional a retenu cinq orientations et a priorisé, d'une part, les individus défavorisés au plan de l'emploi ainsi que les individus près du marché du travail et, d'autre part, les entreprises pour lesquelles des emplois pourraient être perdus, ne pas être créés ou comblés.

Pour chacune des orientations, sont présentées les stratégies d'intervention retenues par les membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail.

ORIENTATION 1

Maximiser l'utilisation des services de placement et d'information sur le marché du travail, disponibles dans les Centres locaux d'emploi.

- Développer des outils d'information sur le marché du travail.
- Informer et inciter la clientèle à utiliser les services de placement.
- Maintenir et bonifier la diffusion de la connaissance du marché du travail au près des partenaires et de la clientèle.

ORIENTATION 2

Améliorer l'arrimage entre les postes vacants, plus particulièrement les postes en difficulté de recrutement et les compétences de la main-d'œuvre disponible.

- Supporter dans leur recherche d'emploi les prestataires dont l'expérience récente correspond à une occupation en demande.
- Soutenir la participation de courte durée des clientèles dont le profil d'emploi correspond aux besoins du marché du travail.
- Promouvoir les options non traditionnelles et soutenir les femmes ayant un intérêt.
- Favoriser l'intégration ou la réintégration en emploi (clientèles judiciarisées, handicapées, immigrantes, jeunes à risque, femmes et 45 ans et plus).
- Aider les clientèles à acquérir une formation professionnelle dont l'occupation correspondante est en demande.
- Contribuer à freiner l'exode des jeunes des milieux ruraux.

ORIENTATION 3

Supporter l'adaptation des entreprises et de leur main-d'œuvre, plus particulièrement au chapitre de la formation, afin de prévenir les pertes d'emploi, de maintenir et stabiliser les emplois et de créer des emplois.

- Soutenir la diversification du tissu économique en assurant le développement des compétences de la main-d'œuvre.
- Favoriser le développement, au sein des entreprises, d'une culture de formation continue en promouvant la qualification de la main-d'œuvre.
- Soutenir l'effort de formation continue en entreprise par la mise en œuvre du plan d'affectation du FNFMO et de projets.
- Proposer aux employeurs des mesures afin de réduire leurs difficultés de recrutement.
- Développer une offre de services aux employeurs en matière de gestion prévisionnelle des ressources humaines et de formation.
- Soutenir les dirigeants d'entreprises dans le développement de leurs compétences en gestion.
- Intervenir auprès des employeurs, notamment en favorisant le maintien en emploi des travailleurs de 55 ans et plus.
- Soutenir les petites entreprises ayant des besoins en formation reliés au maintien en emploi de leurs employés.
- Favoriser la stabilisation des emplois dans les secteurs plus exposés aux emplois précaires et saisonniers.
- Supporter les chercheurs d'emploi ayant un potentiel entrepreneurial à créer leur propre emploi.

ORIENTATION 4

Faciliter l'obtention d'emplois durables aux prestataires et ainsi contribuer à réduire les coûts de l'assurance-emploi et de l'assistance-emploi.

- Collaborer à la mise en œuvre de projets générant des emplois qualifiants et durables.
- Soutenir la clientèle de 45 ans et plus dans leur démarche de réinsertion en emploi.

ORIENTATION 5

Contribuer à l'insertion sociale et professionnelle des personnes les plus démunies en apportant une attention particulière aux personnes sous-scolarisées.

- Offrir à la clientèle défavorisée des moyens afin de concilier les plans social et économique à la démarche d'intégration en emploi (femmes dont les monoparentales, personnes handicapées, adultes judiciarisés, jeunes à risque et 45 ans et plus).
- Permettre aux chercheurs d'emploi d'acquérir une expérience de travail transférable (personnes handicapées, adultes judiciarisés, femmes et personnes immigrantes.
- Soutenir la réalisation de projets de développement social favorisant l'insertion sociale et l'intégration en emploi.
- Soutenir la mise en œuvre des stratégies d'interventions relatives à la clientèle judiciarisée en détention, à la main-d'œuvre féminine, aux personnes handicapées et aux personnes de 45 ans et plus.
- Hausser le niveau de scolarité de base des clientèles défavorisées.
- Développer les attitudes et les compétences professionnelles des clientèles défavorisées.

PRINCIPAUX INDICATEURS DE RÉSULTATS 2003-2004

Emploi-Québec a déterminé des indicateurs de résultats concernant l'accessibilité des services pour la main-d'œuvre, l'accessibilité des services pour les employeurs, l'efficacité des interventions et l'efficience des interventions. Voici pour les principaux indicateurs, les cibles de résultats retenues.

- 10 000 nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec ;
- 5 655 nouveaux participants à l'assurance-emploi;
- 1 500 nouveaux participants responsables de famille monoparentale;
- 3 800 nouveaux participants de moins de 30 ans;
- 6 576 nouveaux participants prestataires de l'assistance-emploi;
- 1 525 nouveaux participants aux activités de formation de base;
- 152 entreprises nouvellement aidées par les mesures actives;
- 10 000 vacances signalées au service national de placement;
- 5 193 personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec;
- 2 612 personnes en emploi participantes de l'assurance-emploi;
- 1 721 personnes en emploi participantes de l'assistance-emploi;
- 5,5 K$ de prestations non versées à l'assistance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi;
- 7,2 K$ de prestations non versées à l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi.

BUDGET DU FDMT 2003 - 2004

Fonds du Québec : 9 109 000 $ + **Compte de l'assurance-emploi : 18 848 200 $** = **Total du FDMT : 27 958 000 $**

Préparé par la Direction du partenariat et de la planification
Emploi-Québec Mauricie